

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menjadi pertimbangan dan landasan dari penelitian ini, berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

NO	JUDUL	ALAT ANALISIS	HASIL
1	Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> pada PT. Maloka Seminyak	Analisis regresi linier berganda dan uji asumsi klasik	Lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
2	Pengaruh job insecurity, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pramuniaga di Gelael Supermarket	Analisis regresi linier berganda dan uji asumsi klasik	Hubungan variable job insecurity berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, sedangkan variable kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention

**Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

3	Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT. Yb Apparel Jaya	Analisis regresi linier berganda	Lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>
4	Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention (studi pada hotel delonix karawang)	Analisis regresi linier sederhana dan analisis diskriptif	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. lama kerja tidak memperkuat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap turnover intention

## B. Landasan Teori

### 1. *Turnover intention*

#### a. Definisi *turnover intention*

Menurut Abdillah (2012) *Turnover intention* merupakan suatu keadaan di mana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda dan dapat mempengaruhi status perusahaan yang akan berdampak pada produktivitas karyawan. *Turnover Intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari

pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang (Dharma, 2013: 1). Sedangkan menurut Bluedorn (2001) *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya hal ini dapat terjadi jika seorang karyawan melihat kesempatan karir yang lebih besar di tempat lain.

b. Ciri – ciri *turnover intention*

Menurut Harnoto (2013) *turnover intention* ditandai dengan beberapa ciri – ciri , diantaranya

- 1) Absensi yang meningkat, karyawan yang berkeinginan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Hal ini bisa disebabkan karena karyawan sudah mulai bosan dan hilangnya rasa tanggung jawab.
- 2) Mulai malas bekerja, karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja akan lebih malas bekerja, karena orientasi karyawan ini adalah bekerja ditempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.
- 3) Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja, berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan *turnover*, karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran kecil lainnya.
- 4) Peningkatan protes terhadap atasan, karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan, materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa dan gaji .

### c. Faktor-faktor *Turnover Intention*

Menurut Mobley *et al* (1978) menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah sebagai berikut :

- 1) Karakteristik individu seperti umur, pendidikan, status perkawinan.
- 2) Lingkungan kerja yang meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu ruangan, cuaca, kontruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, dan kualitas kehidupan kerjanya.
- 3) Kepuasan kerja, pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model *intention to leave*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi karena kepuasan kerja adalah cermin kepuasan secara individual.
- 4) Komitmen organisasi, perkembangan selanjutnya dalam studi *intention to leave* memasukkan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turu tmenjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku. Komitmen mengacu pada responemosional (*affective*) individu kepada keseluruhan organisasi, semakin rendah komitmen organisasi maka peluang untuk meninggalkan perusahaan akan besar.

### d. Indikator *Turnover Intention*

Indikator *Turnover Intention* menurut Chen dan Francesco (dalam Dharma, 2013:4) yang meliputi :

- 1) Pikiran untuk keluar, adalah niatan yang muncul untuk keluar dari pekerjaan itu.
- 2) Keinginan untuk mencari pekerjaan, seseorang sudah memiliki keinginan yang kuat dan sudah mulai mencari pekerjaan pengganti
- 3) Meninggalkan organisasi dalam waktu terdekat, dalam tahap ini seseorang sudah akan meninggalkan perusahaan dalam beberapa jangka waktu terdekat karena sudah punya pekerjaan pengganti

## 2. Lingkungan kerja

### a. Definisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2013) adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan perantara, Lingkungan fisik ini berupa kondisi tempat bekerja serta fasilitas yang didapatkan karyawan untuk menunjang pekerjaannya seperti tempat sholat, ruang istirahat, kursi dan meja, kemudian lingkungan kerja perantara berupa temperature, kelembapan, dan bau tak sedap. Kemudian menurut Gomes (2003:25) lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya. Menurut Cox *and* Cheyne (2000) kondisi lingkungan kerja sangat mempengaruhi sikap seseorang dalam bekerja

### b. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2013) Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

- 1) Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang berkaitan dengan fasilitas kerja seperti kipas angin, kursi duduk, tempat sholat dan kamar mandi
- 2) Lingkungan Kerja perantara adalah semua keadaan yang tidak berbentuk, namun dampak dari keberadaanya bisa dirasakan, seperti temperatur udara, pencahayaan, kebisingan, bau tak sedap

### c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan di tempat kerja, cahaya sangat besar manfaatnya, guna mendapatkan keselamatan kelancaran kerja, cahaya yang kurang

akan mengakibatkan penglihatan yang terhambat, banyak mengalami kesalahan, dan akhirnya kurang efisien dalam melaksanakan tugasnya.

- 2). Temperatur di tempat kerja, tubuh manusia selalu mempertahankan dalam keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh, apabila temperature terlalu panas akibat konveksi dan radiasi yang jauh lebih besar dari kemampuan tubuh untuk mendinginkan diri dari penguapannya, menyebabkan temperature tubuh meningkat akan mengakibatkan cepat timbul kelelahan.
- 3) Dekorasi ditempat kerja, dekorasi ada hubungannya dengan tata warna dan penataan tempat yang baik, hal ini akan dapat memberikan dampak terhadap kenyamanan karyawan.
- 4) Sirkulasi udara ditempat kerja, oksigen merupakan kebutuhan utama makhluk hidup untuk menghasilkan proses metabolisme. Udara disekitar kotor apabila sudah tercampur dengan bau gas dan bau – bau berbahaya bagi kesehatan tubuh, hal ini tidak boleh dibiarkan karena akan berdampak pada kesehatan tubuh
- 5). Musik ditempat kerja, musik dengan nada yang lembut dan sesuai dengan suasana akan menambah rangsangan dalam bekerja, maka dari itu perlunya pemilihan musik yang cocok dengan suasana

### **3. Kepuasan Kerja**

#### **a. Definisi kepuasan kerja**

Menurut Robbins (2003), kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu, karena kepuasan kerja ini menampilkan sikap yang dirasakan individu terhadap sesuatu yang dialaminya Menurut Tiffin, dalam As'ad (1995)

menyatakan kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap kerja dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Menurut Locke dalam As'ad (2004;105) Seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi yang dialami dalam pekerjaan. Perasaan adil atau tidak adil diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang dinilai sekelas, jabatan sama dan kerja sama. Jika perbandingan itu dianggap cukup adil maka ia merasa puas di tempat lain terhadap pekerjaan.

b. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Afandi (2017) diukur dengan menggunakan beberapa indikator:

- 1) Kepuasan terhadap rekan kerja adalah seseorang yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan, seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
- 2) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.
- 3) Kepuasan terhadap pengawas yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
- 4) Kepuasan terhadap upah, yaitu jumlah bayaran yang diterima oleh seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasa adil.

### C. Hubungan Antar Variabel

Setiap variabel memiliki keterkaitan tersendiri, yang mana tiap-tiap variabel saling berhubungan timbal balik, yaitu:

#### 1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan

Ketika lingkungan kerja disuatu perusahaan tidak kondusif untuk bekerja, maka karyawan dipastikan tidak akan bertahan lama diperusahaan tersebut. Menurut Munandar (2012), hal-hal seperti pencahayaan, suhu udara, serta suara bising merupakan beberapa faktor yang dapat memengaruhi suasana hati karyawan ketika bekerja dan akan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Perusahaan harus berusaha sekuat tenaga agar karyawan terbaiknya bertahan. Hal yang paling mungkin dilakukan oleh perusahaan adalah menjaga mereka agar tetap merasa nyaman dengan lingkungan kerja di perusahaan. Tidak hanya lingkungan kerja fisik tetapi dalam hal psikologisnya pun harus diperhatikan.

#### 2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan

Menurut Robbins (2003), kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaan. Apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka karyawan akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Sebaliknya, kepuasan yang rendah akan menimbulkan sikap negatif karyawan terhadap pekerjaannya seperti belum adanya promosi jabatan yang terjadi di perusahaan juga dapat menimbulkan ketidakpuasan karyawan, karena kesempatan untuk mengembangkan diri akan terbatas sehingga mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Dan akan mempengaruhi *turnover intention*

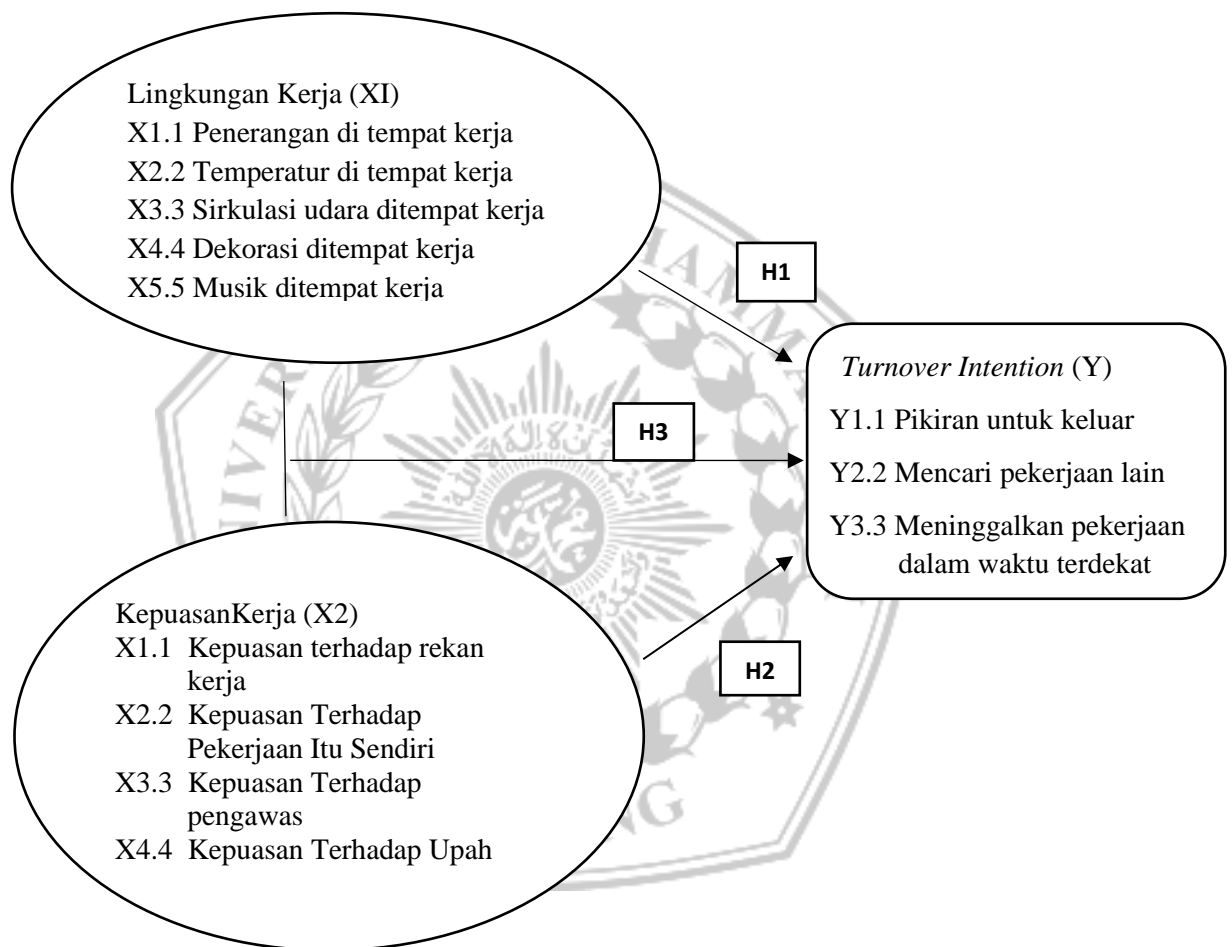
#### 3. Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Untuk mengatasi masalah tingginya *turnover intention* karyawan, pihak perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja dan lingkungan kerja para pramuniaganya. Menurut Mobley *et al* (1978) lingkungan kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor dasar yang mempengaruhi tindakan dan keputusan karyawan dalam bekerja apabila karyawan sudah merasa pekerjaannya



dihargai oleh atasan, merasa puas dengan hasil kerjanya, dan mendapat dukungan dari atasan maupun rekan kerja, serta didukung dengan pemenuhan fasilitas kerja yang memadai, maka keinginan karyawan untuk bertahan lama di perusahaan akan tinggi.

#### D. Kerangka Pikir



Gambar 2.1

Kerangka pikir Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap  
*Turnover Intension* Karyawan Toko Al - Barokah.

Dari pemaparan kerangka pikir diatas, dapat ditarik hipotesa mengenai hubungan antara ketiga variabel secara parsial dan simultan. Dimana akan berpengaruh secara parsial jika lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap *turnover intention* , dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh terhadap *turnover intention*, dan akan berpengaruh secara simultan apabila lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention*

#### **E. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang masih harus diuji kebenarannya melalui penelitian (Sugiyono 2010). Berdasarkan teori dan kerangka pikir diatas, maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah:

**H1: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.**

Menurut Munandar (2012), hal-hal seperti pencahayaan, suhu udara, serta suara bising merupakan beberapa faktor yang dapat memengaruhi suasana hati karyawan ketika bekerja, lingkungan kerja yang kondusif, akan membuat karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang buruk, seperti sedikitnya fasilitas yang didapat karyawan, tidak adanya tempat untuk istirahat, akan semakin mendorong niat karyawan untuk mengundurkan diri. Semakin lengkap fasilitas yang diterima karyawan untuk menunjang pekerjaannya maka semakin rendah niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Hasil penelitian oleh Sriwahyuni (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*

**H2: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan**

Menurut Robbins (2003), kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaan. Apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka karyawan akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang dilakukannya, karena kepuasan kerja ini merupakan cerminan dari sikap yang ditampilkan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya, tetapi jika kepuasan kerja karyawan rendah, maka niatan untuk keluar akan semakin tinggi. Hasil penelitian oleh Arif (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*

**H3 : Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan.**

Menurut Mobley (1978) lingkungan kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi pertimbangan karyawan untuk keluar dari perusahaan, semakin rendah lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang diterima karyawan, maka akan semakin tinggi niat untuk keluar dari perusahaan. Hasil penelitian dari Nanang Alamsyah (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.